(Ingresan a Sala los representantes de la Unión Nacional de Trabajadores del Metal y Ramas Afines (UNTMRA)

SEÑORA PRESIDENTA.- La Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social del Senado tiene el gusto de recibir a la delegación de la UNTMRA, PIT-CNT, que ha sido convocada a efectos de dar su opinión sobre el planteo realizado por las empresas Somil y Nordex. La Comisión quiere escuchar la versión del sindicato representativo de los trabajadores con el fin de formarse una visión global del asunto.

SEÑORA COLOMBO.- Ante todo, quiero agradecer a los señores integrantes de la Comisión por esta convocatoria. Para nosotros es importante poder comunicar el estado de situación de nuestra organización, que se encuentra abocada a la defensa de los puestos de estos trabajadores. Me refiero concretamente a Somil.

Desde el mes de febrero venimos sosteniendo esta situación con la empresa. Nuestra organización sindical ha propuesto algunas alternativas para preservar nuestros puestos de trabajo, entendiendo que hay una crisis no generada por los trabajadores, que nosotros también tenemos una responsabilidad a nivel social y que todas las partes podemos obtener resultados beneficiosos a partir de una negociación.

¿Cuál es el objetivo de esto? Desde un principio hemos planteado a la empresa la alternativa de la reducción de la jornada laboral, a los efectos de tener más trabajadores de la plantilla trabajando. El argumento de la empresa es que ha perdido el nicho de mercado, por lo que le propusimos la rotación en el seguro de desempleo a fin de que este plazo se extienda y que, en el correr de los meses, vayamos visualizando cómo salir de esta situación. A su vez, propusimos la capacitación de los trabajadores de manera de poder reinsertarlos, si es necesario, en otros sectores, pero los empresarios se han negado sistemáticamente a estas propuestas.

Tenemos un grupo de trabajadores para el cual ha terminado el seguro de desempleo, por lo que se supone que, a esta altura, están despedidos. Además, en los próximos meses, otro grupo de trabajadores irá terminando el período en el cual están amparados por dicho seguro, por lo que la situación para nosotros es bastante complicada.

A esta altura, hemos concurrido a todos los ámbitos, pero todavía no hemos encontrado una solución a esta problemática o, por lo menos, no hemos logrado que nos escucharan y analizaran las propuestas alternativas. Sí hemos mantenido reuniones con la DINATRA, con el Director Nacional de Trabajo y con los señores Ministros de Industria, Energía y Minería y de Trabajo y Seguridad Social. Los compañeros del comité de base, representantes de los trabajadores, tuvieron reuniones bipartitas en la empresa cuando todo el personal estaba afectado. De todas maneras, la empresa no quiere discutir ninguna alternativa y está planteando que nos quedamos sin trabajo.

Es importante manifestar que la empresa tenía un cliente, Chery Socma, que fabrica el coche Tiggo, y los compañeros realizaban el kit de asientos -los directamente involucrados tienen más elementos que quien habla para profundizar en el tema- pero puedo decir que cuando Chery Socma hacía 16 asientos, tenía afectada a toda una plantilla de trabajadores. Es cierto que desde el mes de diciembre Chery Socma estuvo en el seguro de desempleo, pero también es verdad que a partir del 2 de mayo comenzará a trabajar nuevamente con 22 unidades, y que su cliente para hacerle los asientos continúa siendo Somil. Por eso decimos que tenemos una base de sustentación cuando sostenemos que se pueden preservar los puestos de trabajo en tanto se acepte la extensión del seguro de desempleo, en la medida en que el volumen de trabajo aumente y se vayan incorporando los trabajadores. Nuestra organización sindical en ningún momento tuvo un acto de irresponsabilidad planteando a la empresa que absorbiera a los trabajadores apenas estén terminando los seguros de desempleo, porque entendemos que hoy no lo puede hacer. Pero tenemos elementos para decir que, si podemos negociar la extensión y la rotación en el seguro de desempleo, y capacitar a los trabajadores, esta propuesta se puede llevar adelante.

Otro componente que se debe tener en cuenta es la responsabilidad social. Se trata de una franja etaria muy joven y, en muchos casos, es su primera inserción laboral. Esto nos preocupa porque, indudablemente, si los trabajadores muy jóvenes se quedan sin su puesto de trabajo, eso implicará la fragmentación de la sociedad. Además, esto se suma a la poca perspectiva que tienen los jóvenes, así como también la delincuencia, la drogadicción y la emigración. En consecuencia, es un factor que nos compromete a que continuemos peleando o, por lo menos, a que tratemos de que se nos escuche y se encuentre las alternativas correspondientes.

Muchas gracias.

SEÑOR MARTÍN.- Queremos realizar un pequeño resumen de lo que han sido las negociaciones hasta este momento.

Desde hace muchos meses estamos intentando llegar a algún tipo de acuerdo con la empresa. Hasta la reunión de la Comisión Tripartita llevada a cabo la semana pasada, estos señores no quisieron comprometerse a firmar nada. Así quedó plasmado en el último documento de la Comisión Tripartita, ya que no es una cuestión de si tengo o no trabajo, sino de que no quieren firmar nada que los involucre con el sindicato. Así también se lo hicieron saber, en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a los dos Doctores mediadores. Inclusive, ambos mediadores dijeron en un primer planteo que no tenían trabajo para los 130 trabajadores, sino solo para 15, y lo primero que alegaron fue que ellos tenían la libertad absoluta, como empresa, de elegirlos. Digo esto porque lo cierto es que quieren barrer con toda la organización sindical; cuando ellos plantean que eligen a sus trabajadores, así se trate de 15, es porque no quieren negociar.

La segunda pauta que quedó firmada en el acta, a la que se negaron porque argumentan que es política de la empresa no firmar nada, también nos parece bastante grave. Por ejemplo, la empresa plantea que hoy no tiene trabajo para 130 trabajadores, pero nosotros, que no somos obtusos ante la crisis y las dificultades de la empresa, hicimos una propuesta -una más- solicitando que, mediante un proceso de extensiones en el seguro de paro y prórrogas, nos permitieran tener 40 trabajadores organizados en una lista que surgiría de la asamblea general; entendemos que es una prioridad, ya que no es posible encontrar soluciones inmediatas para todos los compañeros. Sin embargo, ellos reiteraron que no se comprometen a firmar nada con el sindicato.

Los Doctores afirmaron que si ellos pedían al Gobierno hacer la gestión como corresponde entre el sindicato y la empresa, no hay un compromiso, haya o no proyectos, quieran o no comprometerse. Simplemente habría que hacer ese pedido para realizar la gestión como corresponde a fin de lograr algunas soluciones mínimas, pero ellos dijeron que el pedido de prórrogas y extensiones lo hiciera el sindicato, y reiteraron que su política es no firmar nada. Eso se dejó bien claro en el acta que quedó en el Ministerio y de la cual tenemos copia.

Con esto queremos denunciar la total falta de interés en negociar con el sindicato y de buscar soluciones; personalmente, siempre nos dijeron que había voluntad política, pero los hechos demuestran que no es así. Desde nuestra posición, entendemos que la solución sería sacar a toda la organización, a todos los compañeros, y dejar un grupo de gente que atienda los intereses de la empresa como sucede, en mayor medida y de forma más grave, en la empresa Nordex, donde solo tenemos dos trabajadores organizados como consecuencia directa de un inteligente proceso de represión sindical. A modo de ejemplo quiero decir -para que quede claro- que tenemos compañeros con 19 años de experiencia y capacitados en el exterior por la propia empresa. Sin embargo, una vez que se afiliaron, terminaron cortando el pasto porque les quitaron sus puestos originales de trabajo, y así lo puede afirmar uno de ellos, que está presente en esta reunión. A estos señores, que son muy calificados hasta en el exterior porque la empresa invirtió en su preparación -ya sea como medida política, emocional o lo que sea- los mandaron a cortar el pasto y hoy están en el seguro de desempleo porque no hay trabajo para ellos.

Quiero decir claramente que el señor Ernesto Soler, principal accionista y dueño de esas empresas, siempre nos ha pegado con mucha inteligencia y cada vez que tenemos una reunión él no nos escucha; sin embargo, cuando manda a sus representantes, la palabra es clara: no negocian con

el sindicato. Esto no es un capricho nuestro y por eso hablamos de actas, de cosas firmadas, y aspectos mencionados por estos señores, tal como lo dicen en la prensa.

Muchas gracias.

SEÑOR GOROSITO.- Buenas tardes para todos; agradezco la citación de la Comisión.

Quisiera agregar algunos puntos porque, tal como a mis compañeros, me sucede que es difícil explicar todo este proceso, iniciado desde hace un largo tiempo hasta llegar a la situación comprometida en la que estamos hoy, porque son varias las situaciones que se han dado para llegar hasta aquí. Hay aspectos que, es cierto, en las actas quedan bien claros; nosotros hemos salido en la televisión, en los diversos medios, y hemos dicho aquí y en todos lados que intentamos buscar soluciones porque entendemos que somos parte responsable. Hasta la fecha -lo sigo pensando- no hay una sola respuesta de la empresa, a no ser despidos o envíos al seguro de desempleo; no existe ninguna medida que nos traslade la empresa para ver cómo salimos de una crisis que no generamos, hecho del que estamos bien seguros. Insisto en que hemos propuesto soluciones y tal vez a la empresa no le han gustado; esa es una posibilidad, porque hasta el día de hoy no aceptó ninguna. Pero también es verdad que hasta la fecha la empresa no tiene ninguna solución ni capacidad de negociación, y mucho menos con la organización sindical. Nosotros seguimos con trabajadores que están siendo despedidos y no está claro cuál será su futuro.

Son tantas las cosas que habría que decir, que algunas se me olvidan pero, en definitiva, esto es lo que quería dejar claro. Me gustaría escuchar alguna solución que presente la empresa para los trabajadores de Somil.

SEÑOR LORENZO.- Como bien han dicho mis compañeros de Somil, la situación en Nordex es mucho más delicada y viene aún de más atrás. El propio comité de base de la UNTMRA que se conformó en Nordex en junio de 2008 jamás fue reconocido por la empresa, por lo que violó una ley votada por esta Legislatura. A pesar de que dicha conformación fue presentada en tiempo y forma, siguiendo todos los requisitos y avales correspondientes, Nordex jamás reconoció al comité alegando que ya había un sindicato interno, aunque absolutamente desconocido para el resto del país y que sólo existe ahí adentro. Se trata de un sindicato tan particular que jamás defendió a ninguno de los muchos trabajadores echados de Nordex.

Lamentablemente, nos ha tocado vivir en forma directa la represión sindical en Nordex. Teníamos un puesto en la parte de mantenimiento, en la planta de cataforesis, y nos encargábamos de ella durante bastantes horas. Luego el compañero que estaba más capacitado en el tema tuvo un problema físico y debió ser operado, estando prácticamente un mes en el seguro de paro. Por esa razón, me tocó manejar toda la planta durante prácticamente un mes y puedo asegurar a los señores Senadores que jamás hubo una detención en la producción que haya sido culpa de la parte de mantenimiento. Siempre funcionó todo correctamente. Más adelante -un poco después de conformarse el comité de base- me afilié a la UNTMRA, y cuando comenzaron las negociaciones por los Consejos de Salarios establecidos por ley -y que esta empresa viola permanentemente- solicitamos las horas sindicales para poder concurrir a las negociaciones. A pesar de que las horas sindicales están establecidas por ley, en cada oportunidad fuimos suspendidos. No sólo no nos pagaron esas horas sino que, repito, fuimos suspendimos. Esto sucedió cuatro veces y, en la última oportunidad, la empresa optó por una solución salomónica. En mi caso, decidió cambiarme de horario: en lugar de cumplir el horario de 13 a 22, debí concurrir de 7 a 16 horas. Si hubiese permanecido cumpliendo las mismas funciones, hubiese sido muy bueno, pero se me encargó la tarea de cortar el pasto. No me incomoda para nada hacerlo y puedo decir con mucho orgullo que cada vez que salgo a hacer una tarea, la hago lo mejor que puedo. Si algo no pueden decir es que yo cortaba el pasto a desgano, aunque me trataron como lo hacen con todos los trabajadores, a través de un manoseo vil y salvaje.

Queremos que todo el mundo sepa lo que sucede. Sabemos que los representantes de la empresa han venido al Parlamento lamentablemente a mentir, y lo sabemos porque hemos leído las versiones taquigráficas de cuando asistieron a la Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Representantes. Tal como lo decía el propio Doctor Irrazábal, representante de la empresa, queremos dejar bien en claro quiénes son los que mienten. Los que mienten son quienes dicen que ese cambio

de horario y de tareas fue de común acuerdo, porque sólo fui informado de ese cambio y jamás se me dio oportunidad de opinar o de ser escuchado. Ni que hablar que si hubiese sabido que ese cambio de horario implicaba un cambio de tareas, hubiese puesto el grito en el cielo. Quiero aclarar que si queda alguna duda sobre estos dichos, tuve la precaución de grabar al señor Luis Radmilovich en cada una de las entrevistas en las que me comunicó que estaba suspendido por tomar horas sindicales. Si alguien tiene dudas, podemos escuchar cualquiera de estas entrevistas.

Nada más, muchas gracias.

SEÑOR MARTÍN.- Como muy bien decía nuestro compañero, entre el nerviosismo y el poco tiempo de que disponemos, nos olvidamos de cosas importantes; pero no queremos dejar de mencionarlas.

Las últimas cuatro semanas hemos estado en la empresa y, hasta tres veces por semana, los hemos invitado a tomar acciones que por cierto correspondían a la empresa; sin embargo las tomamos nosotros como un acto de responsabilidad. Concretamente, sin que nadie nos mandara, nos dirigimos a la Junta Nacional de Empleo para saber a qué soluciones podíamos arribar en conjunto con la empresa. Por nuestra parte, no solamente íbamos a buscar información, sino que aportábamos datos que, específicamente, dejábamos en el escritorio del Gerente; incluso, llevábamos un "pendrive" que contenía las páginas oficiales, las del Gobierno, a efectos de que se asesoraran como corresponde. Dijeron que lo iban a hacer, pero no sabemos si lo hicieron o no.

Más de doce veces en un mes les acercamos información, por ejemplo, acerca de lo que estaban haciendo otras empresas en conjunto con el Gobierno, es decir, los actores que corresponde y empresas. Hasta ahora no hemos encontrado soluciones, lo que en nuestra opinión es por la falta de voluntad de ellos. Sí quiero dejar en claro que nosotros fuimos a golpear muchas puertas: hablamos con el señor Baráibar y recientemente la dirección de la UNTMRA se entrevistó con el señor Bonomi. A todos lados nos dirigimos con un fin: buscar soluciones; soluciones que, como dije antes, hemos aportado a la empresa. Por eso dijimos algo tan drástico en el sentido de que si no podían tomar hoy 130, que mantuvieran una plantilla de 40 trabajadores. Porque, como es de público conocimiento, en otro momento y con otro Gobierno, Nordex solicitó 18 meses para sus trabajadores; en ese entonces eran más de 130 y los tuvieron 18 meses en el seguro de paro. Por eso no entendemos por qué hoy ni siquiera se contempla a 40 de 130.

Sabemos que han firmado proyectos con empresas internacionales. Nos preocupa que, debido a lo establecido en la nueva ley, a nuestros compañeros se les termina el tiempo, con lo que quedarán despedidos así, sin más, porque sabemos claramente que la voluntad hoy es la de eliminar nuestra organización y despedir gente. De este modo, actúan sin respetar ningún compromiso con el Gobierno ni con el sindicato. Por ejemplo, sobre muchos de nuestros compañeros de Somil pende hoy el despido, pues no se han encontrado las soluciones.

En realidad, los empresarios están, digamos, dilatando el tiempo; son inteligentes y saben cómo funciona el sistema: se terminan los meses del seguro, y si no conseguimos una respuesta o algún compromiso de parte de ellos y del Gobierno, todos los trabajadores vamos a terminar echados.

La voluntad de la empresa, una vez más, fue la de pronunciarse a su favor. Nosotros no pedimos nada especial, salvo el compromiso del Gobierno y de todas las partes. Si alguna parte todavía no entendió, creo que hay gente capaz e inteligente que los puede ayudar a comprender que no pueden tan fácilmente, como lo han hecho durante meses, dejar de respetar las leyes laborales, los decretos y los acuerdos firmados por la propia empresa.

Nosotros apuntamos al trabajo. Por eso, como dije antes, fuimos a la Junta Nacional de Empleo y hemos buscado otras instancias para encontrar aquellas salidas que podamos investigar y ofrecer a la empresa y a todas las partes involucradas.

SEÑOR GOROSITO.- Como decía anteriormente, a veces nos es difícil expresarnos.

A fines del mes de diciembre, la empresa nos comunicó que se produciría el traslado del espacio físico de Somil: de César Mayo Gutiérrez, donde estaba ubicada, a Camino Maldonado y Juan Quevedo. La empresa, entonces, cambiaba de lugar físico y se trasladaba a un local más grande que el que tiene actualmente. Poco tiempo después empieza a decaer y a perder clientes; es así que se quedan en un espacio reducido y con tan solo 15 trabajadores.

Es realmente difícil de entender los planteos que hace la empresa. Como dije antes, en diciembre sabían que se iban a mudar a un espacio más grande, y así lo hacen en plena crisis. Pero pasan de más de 100 trabajadores a solamente 15. Obviamente, mantienen los mandos medios y la misma gente, salvo en este último mes; pero antes mantenían un 75% del personal y, por ejemplo, la misma gente estaba en control de calidad, o dos encargados para una misma sección. Pero en todo caso esa es otra cuestión. El tema es que en el medio de la crisis se trasladan a una planta más grande y después resulta que solamente podían dar empleo a 15 trabajadores.

A raíz de esto, también es necesario analizar cómo se venía moviendo la empresa. En el último mes, si no recuerdo mal, quedaron trabajando 25 funcionarios no organizados a nivel sindical y tan solo 5 trabajadores integrantes del sindicato, que se consiguió que entraran luego de una reunión realizada con el Director Nacional de Trabajo. En ese caso, se concretó un acuerdo; si no, ya estábamos afuera.

Entendemos que la empresa se ha movido en forma inteligente para aniquilar radicalmente la organización sindical: mantuvo a toda la plantilla de trabajadores no organizados hasta el último mes y solamente a cinco más -que pudimos colocar por la reunión que recién mencioné- con la intención clara de que se nos venza el seguro de desempleo a los trabajadores organizados y los demás tengan un mes de ventaja. Es fácil atar cabos para entender cuál es la visión de la empresa. Yo creo que invierte plata con tal de destruir a la organización sindical, y quiero decir ahora -para no arrepentirme si no lo hago- que quizás para nosotros no haya un arreglo -ojalá que sí- pero seguramente en dos o tres meses Somil va a estar trabajando y lo hará con trabajadores no organizados. Entonces, veremos qué es lo que podemos hacer ante esa situación. Es probable que en poco tiempo Somil esté trabajando, y no va ocupar solamente 15 puestos de trabajo: seguramente vamos a venir a esta Comisión a decir que se trata de 30 ó 40 puestos de trabajo que serán ocupados -¡qué casualidad!- por trabajadores no organizados. ¡Ojalá no tenga que volver a decir esto!

Muchas gracias.

SEÑOR DOMÍNGUEZ.- Mi nombre es Hugo Domínguez y soy Presidente de la UNTMRA. Además de lo planteado por los compañeros, quiero decir lo siguiente. En el gremio tenemos actualmente alrededor de 1.500 trabajadores en el seguro de paro y 300 empresas que cuentan con trabajadores organizados. Vemos que la crisis está golpeando; entonces, como sindicato, intentamos generar todas las condiciones para que los trabajadores no queden desvinculados de los medios de producción. En este sentido, el abanico de posibilidades de negociación es amplio y va desde la reducción de la jornada hasta la rotación de trabajadores en caso de tener que ir al seguro de paro. Reitero: tenemos 1.500 trabajadores en el seguro de paro, y en el 97% de los casos hemos podido llegar a un acuerdo con las empresas. Actualmente nos enfrentamos a tres situaciones complejas, que son: la de Somil, la de Nordex -que pertenecen a un mismo grupo- y la de Motociclo. Lo que nosotros visualizamos es que el accionar de las dos primeras empresas no sólo es el de no querer discutir y acordar con la organización, sino el de llevar a cabo una represión sindical abierta. Los compañeros ya relataron la situación de Somil, y en el caso de Nordex nos parece increíble que ni siquiera se respete la ley que aprobó las libertades sindicales, donde se consagran las horas sindicales para los delegados.

Nosotros vamos a seguir insistiendo, y por eso nos reunimos con el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, con el Subdirector de Trabajo, con el Ministro de Industria, Energía y Minería y, en el día de hoy, con los señores Senadores de esta Comisión, a quienes agradecemos por habernos atendido.

Hay ciertos aspectos sobre los cuales queremos reflexionar. Consideramos que hay determinadas responsabilidades que no solo pasan por los trabajadores y la organización sindical, y voy a poner un ejemplo. La empresa Motociclo cerró la fábrica; dijo que no iba a fabricar más bicicletas

en el Uruguay y despidió a casi 200 trabajadores. La sociedad, como tal, ¿se va a quedar de brazos cruzados viendo cómo en el Uruguay no se fabrican más bicicletas? Ahora bien, esta empresa o grupo, va a seguir vendiendo bicicletas en nuestro país. Entonces, ¿este es un problema sólo de los trabajadores y del sindicato? Nosotros pensamos que el Gobierno, el Estado, pero también el Parlamento, deben tomar parte en esto, porque no puede ser que, por ejemplo, esta empresa, cuyo mercado es interno -es decir que su situación no se debe a que perdió exportaciones- aproveche una situación de crisis puntual para actuar de esa forma de la noche a la mañana. Son muchos temas los que están arriba de la mesa. Como decía al principio, nosotros tenemos más de 1.500 trabajadores en el seguro de paro y en casi todos lados hemos llegado a acuerdos en el sentido de reducir la jornada y trabajar de lunes a jueves; inclusive, en algunos lugares están haciendo tareas por dos o tres días, porque los trabajadores no tienen el beneficio del seguro de paro. En síntesis, estamos haciendo todos los esfuerzos posibles para lograr acuerdos, siempre entendiendo esta situación, pero puntualmente vemos que estas empresas no quieren llegar a ellos. Parece que es una decisión política de las empresas, que quieren destrozar la organización sindical.

En este sentido, recuerdo a los señores Senadores que en la época de la dictadura se cambió el 1º por el 5 de mayo, pero nosotros igualmente buscamos los medios para seguir funcionando. El 1º de mayo de 1980, el sindicato convocó a un paro y el señor Soler mandó militarizar la empresa Nordex. Allí se asesinó al trabajador Jorge Reyes cuando estaba probando los frenos de una camioneta, porque el militar que estaba en frente, pensando que lo iba a atropellar, lo mató de un balazo en la cabeza. Hago este planteo para que vean qué equipo de empresarios o patrones tenemos.

Nosotros vamos a seguir denunciando esta situación, pero nos parece que el problema no es solo de la organización sindical, sino de todos. Como saben los señores Senadores, en el año 2007 hubo un conflicto muy importante en Divino S.A, que tuvo mucha difusión a nivel de la prensa. La empresa echó a todos los trabajadores organizados y nosotros, como organización, decidimos tomar la fábrica y luego fuimos desalojados por la Justicia de este país. Ahora bien, en esta empresa no se respeta a los trabajadores y sigue ocurriendo exactamente lo mismo que cuando nosotros llevamos adelante esa acción. Vemos que hay determinadas cosas que están pasando en el Uruguay y advertimos que estos empresarios realmente no apuestan al país, sino a seguir teniendo un privilegio en la sociedad. Por eso, nos parece que se deben tomar otras medidas y llamar a responsabilidad social.

SEÑOR MARTÍN.- Siguiendo con lo que el compañero decía, que no es un dato menor, podemos hablar de represión sindical. En Motociclo se despide a los trabajadores, pero el empresario no perdió el tiempo y tercerizó el trabajo. Por un lado, dice a la prensa y al Gobierno que no tiene trabajo y, por otro, lo terceriza y ofrece horas extra. Hay una gran contradicción en todo esto, pues se terceriza el trabajo que hacían los empleados y, a su vez, se pagan horas extra. Como decía el compañero Gorosito, y lo hemos tratado de denunciar en todos lados, la empresa invirtió mucho dinero en mover maquinaria y en una planta o estructura nueva mucho más grande, cuando en un espacio físico más pequeño tenía 130 trabajadores y ahora expresa que solo tiene tareas para 15. Quiero recalcar este aspecto.

Aquí hay jugadas estratégicas que son fáciles de entender. Si los trabajadores -desde nuestro humilde puesto de trabajo y desde el desarrollo de la defensa de nuestros derechos- y quienes los representamos nos damos cuenta, el Gobierno lo debería contemplar. Yo, que soy un humilde representante de 40 trabajadores -en diciembre éramos 80 empleados- entiendo que esta gente es muy inteligente y que contrata trabajadores mensuales, exclusivamente con la función de asustar a los compañeros de trabajo. Es así que estos empleados pasan nueve horas en la planta hablando con cada uno de los operarios para lograr que se desafilien. Eso pasaba en Somil hasta hace menos de 30 días. No solo los asustan, sino que les hacen promesas de trabajo. A esas 30 ó 35 personas que no están afiliadas -la mitad se desafilió bajo la promesa de obtener trabajo- el Gerente y toda la maquinaria de Ernesto Soler les había prometido seis meses de trabajo. Parece que no fue así, porque todos están en el seguro de paro.

Aquí no se trata de una cuestión de organización o de no organización, sino de que existe una maquinaria muy bien armada que consiste en pagar sueldos importantes para salir a hablar con cada uno de los trabajadores organizados y lograr que se desafilien. Esto lo presencié en muchos lados: el

jefe de personal de Somil invitaba a su oficina a cada trabajador y le explicaba lo que tenía que poner en un papel en blanco para desafiliarse. Acá hay un claro acto de represión sindical y aclaro que tengo muchas de esas desafiliaciones; no puedo comprobar dichos, pero sí tengo papeles firmados y cosas que salen de la oficina de Somil.

SEÑORA COLOMBO.- Como integrante del ejecutivo, responsable de las negociaciones colectivas, quiero plantear que en lo que refiere al marco general, estamos participando de las mesas sectoriales de desarrollo de industrias, tanto del sector naval como del automotriz. Respecto de este último, incluso se trata específicamente de definir estrategias para un país productivo, indudablemente con vistas al futuro. Entonces, en las mesas sectoriales enfocamos lo que está pasando hoy en la industria, con un 75% de trabajadores y trabajadoras en el seguro de desempleo -producto en muchos casos de la negociación- con la definición de estrategias desde el punto de vista general para ver cómo podemos complementar todo esto. De lo contrario, decimos por un lado y nos contradecimos por el otro. ¿Cómo les decimos a los trabajadores que este ejecutivo no ha llamado a todos los actores a sentarse en una mesa para discutir el desarrollo productivo a futuro? Me refiero, sobre todo, a estas dos ramas de actividad -la naval y la automotriz- sobre las que estamos funcionando desde hace muchos meses y que para nosotros son fundamentales. No estamos negando en absoluto el progreso que significa esta mesa porque, tal como lo hemos señalado en varias oportunidades, es la primera vez que se nos da la posibilidad a las organizaciones sindicales -e, indudablemente, a los trabajadores que representamos- de integrar un ámbito donde se puede discutir y definir estrategias para los problemas que tenemos en común. Esto nos preocupa mucho, tanto por la responsabilidad que implica, como por lo que significa el concepto de país productivo con justicia social, así como por los dinosaurios que todavía permanecen en este país que, tal como señalamos en los volantes que repartimos, no entienden que tiene que haber relaciones de otra calidad en estos tiempos. En la primera reunión a la que fuimos convocados en ese gabinete productivo, el señor Soler se sentó en la cabecera de la mesa, tal como estaba acostumbrado, de acuerdo con el estilo del Directorio -evidentemente, nosotros le molestamos- y se retiró de allí porque no estaban representados los trabajadores no afiliados. Fíjense la estrategia de un empresario del nivel que se supone debe tener un hombre que lleva muchas décadas trabajando en la industria automotriz: se retiró de la mesa porque sus trabajadores, reitero, no afiliados, no estaban representados allí. La organización sindical en representación de los trabajadores era la UNTMRA. Desde entonces no participó más, demostrando una negación a ver que, indudablemente, en este país hay otra situación.

Nosotros, sin generar falsas expectativas a los trabajadores y trabajadoras de nuestro país, entendemos que aquí tenemos una responsabilidad y que el Parlamento, a su vez, tiene la posibilidad de generar condiciones para solucionar el problema. No estamos pidiendo que nos den trabajo si no lo tienen; estamos solicitando, por un lado, que en la mesa sectorial se discutan estrategias de desarrollo productivo y, por otro, que se pueda permanecer en los puestos de trabajo, capacitando a los trabajadores y tratando de reinsertarlos en los nichos de mercado que generen esas empresas nuevas. La industria automotriz de este país, luego del año 1990, fue absolutamente diezmada -se fueron General Motors y una cantidad de empresas- pero desde hace unos pocos años a la fecha, se están instalando inversores. Ahora sabemos que Nordex va a empezar a trabajar con Kia Motors haciendo una asociación por la que, a muy corto plazo, va a comenzar a hacer el camioncito “Bongo”, que es brasilero. Esto se iniciará a mediados de junio porque esa información es la que figura en el Ministerio de Industria, Energía y Minería. Entonces, si unos trabajadores no pueden estar aquí, se los reinserta en otro lado, pero hay que ver la posibilidad de desarrollar un país productivo con justicia social. Precisamente, la justicia social consiste en cuidar a nuestros trabajadores porque, indudablemente, son los directamente involucrados en los procesos productivos. No puede haber trabajo sin trabajadores, y menos aún si no son calificados y no tienen relaciones de calidad.

SEÑORA PRESIDENTA.- Cabe aclarar que solicitamos la presencia del sindicato que ustedes integran a raíz de la comparecencia de representantes de la empresa, pues radicaron algunas denuncias en este ámbito.

En función de la exposición de los trabajadores, la Comisión deliberará oportunamente acerca de la situación que, como es obvio, va un poco más allá de las dos empresas antes mencionadas porque, como bien se decía hace un momento, hay situaciones conflictivas o que probablemente serán complicadas en el futuro. Por lo tanto, con la versión taquigráfica correspondiente, la Comisión deliberará en cuanto a las posibles acciones a tomar.

Cabe señalar que representantes de la empresa manifestaron en este ámbito que tenían cinco líneas de autopartes -para General Motors, Mercedes Benz, Peugeot, Volkswagen y Chery, que es la firma uruguaya- y que, producto de toda una serie de situaciones y de la crisis, habrían “caído” cuatro de esos clientes. Quisiera saber si los representantes del sindicato aquí presentes coinciden en que esa situación es como se describe.

SEÑORA COLOMBO.- Los compañeros de almacenamiento se encuentran más directamente involucrados en ese tema, pero nosotros estamos en el desarrollo de las negociaciones y, por tanto, podemos hacer algunos planteos.

En primer lugar, debemos aclarar que, como no se nos informa absolutamente nada, nos enteramos de que pierden los nichos de mercado o sus posibles clientes en función de que perdemos nuestros puestos de trabajo. Para nosotros es fundamental el resultado de los Consejos de Salarios, es decir, los convenios que se logren. En el último que se celebró, resolvimos discutir políticas industriales y organización del trabajo, tema que para nosotros no es menor, porque en ese ámbito podemos dar la información y, por ende, no llegar a conflictos si ponemos contenido a las cláusulas de salvaguarda. La empresa nos ha dicho que no la tiene, pero no podemos creerle si durante todo el proceso desconoció a la organización sindical en tanto no instaló un ámbito de discusión, tal como está establecido en los convenios colectivos. Una realidad es tener una Comisión Bipartita en la que se nos diga que la empresa está marchando mal, menos mal, un poco bien o que vamos a hacer horas extra o no, pero otra situación es que en los ámbitos de negociación -tal cual se establece- se hable de organización del trabajo. En virtud de ello tenemos la información de los negocios de que se trata, de la cantidad de trabajadores, de cómo están las categorías al respecto y de cuál es el horario. Incluso estamos dispuestos a discutir -porque así lo hemos visto en el contexto general del desarrollo industrial- el tema del trabajo continuo de las empresas que inviertan en el país y desarrollen una industria de punta, que de pronto tienen abierta su planta de producción las veinticuatro horas del día. Ahora bien, resulta difícil entender a un empresario -con todos los elementos que dieron los compañeros, que indudablemente lo viven más de cerca que nosotros, porque están en el lugar de los hechos- que de un día para otro nos dice que la actividad terminó. ¿Cuánto hay de cierto en esto, es decir, que en función de la crisis, de la especulación y del oportunismo, llegó el momento de sacar a la organización sindical? Como decía el compañero Domínguez, con otros empresarios hemos podido discutir y llegar a acuerdos en cuanto a reducir la jornada laboral, a enviar compañeros al seguro de paro, a negociar, a rotar y a capacitar trabajadores. Es lamentable que en el país tengamos que salir a la prensa cuando terminamos ocupando una planta en defensa de nuestros derechos, más allá de que, desde diciembre a la fecha, negociamos sistemáticamente en ese marco de relaciones de calidad a que debemos tender las partes; sin embargo, ahora llegamos a este momento, con sólo dos plantas y con este problema instalado.

SEÑORA PRESIDENTA.- Es una excepción.

SEÑORA COLOMBO.- Por supuesto que son excepciones, pero de alguien que, vuelvo a repetir, sigue en el sarcófago.

SEÑOR RÍOS.- En lo que a nosotros respecta, recibimos el guante de la idea que manifestaba el Presidente de la UNTMRA, con respecto a cuál sería el marco jurídico que ayudaría a que estas cosas se solucionaran. Nosotros estamos en vías de legislar, en primer lugar, con respecto a un acortamiento de los juicios laborales -no es este caso- y, además, a una iniciativa referida a la negociación colectiva, pero con otros parámetros. La Ley Nº 10.449 fue elaborada cuando en el Uruguay los empresarios y trabajadores tenían otros códigos de valores, distintos a los que se imponen hoy.

Entonces, nosotros pensamos que en esa ley de negociación colectiva del sector privado la obligación de informar es uno de los elementos necesarios para negociar. Precisamente, es imposible que un sindicato pueda negociar si el empresario no cumple con su obligación de informar. Si no se cumple con esa obligación, el trabajador o el sindicalista muchas veces se vuelve, en el buen sentido de la palabra, un “hurgador” de situaciones que pueden tener o no verosimilitud. Este aspecto también está protegido por la OIT, y por ese camino vamos. Asimismo, muchas veces también sucede que los tiempos, en ese sentido, son insuficientes.

Creo que, como dije, esta será para nosotros una herramienta de vital importancia; me refiero a la negociación, pero no a cualquier negociación, sino a una que se realice entre pares, y para ello el deber de informar es fundamental. Dejando de lado las anécdotas parciales y los problemas individuales -si es que esto es posible, porque una sola persona despedida es algo dolorosísimo- sabemos que si tuviéramos información veraz, esta conversación sería llevada a cabo de otra manera, y lo mismo sucedería también si tuviéramos acceso al diálogo.

En esa ley también debemos implantar la obligación de negociar, aunque es verdad que no se pueden hacer todos los cambios a la vez. Aclaro que no me refiero solamente a la obligación de concurrir. En lo personal, quedo totalmente azorado cuando me dicen que la empresa no firma; el concepto parecería feudal, ¿no es cierto? Es verdad que no hay manera de obligarlos porque, como ustedes sabrán -sin duda se han asesorado bastante- no tenemos un marco jurídico en esta materia, y debemos crearlo. Precisamente, en la medida en que vayamos creando ese marco jurídico, las actitudes irán cambiando; este es un proceso, porque tanto aquí como en otros ámbitos, quedan muchos dinosaurios. Sin embargo, cada vez que se vaya marcando la cancha, las cosas irán mejorando.

Por otra parte, quiero decirles que con los compañeros vamos a reflexionar sobre la situación que nos plantean para ver qué atajo podemos tomar, pero ello es difícil si no abordamos los grandes temas. Digo esto porque analizar sin garantías cómo se va producir, de qué manera se encara el cambio tecnológico, etcétera, es muy complejo. En lo que respecta a esas ideas del sindicato, puedo decir que estamos dispuestos a hablar con los compañeros a los efectos de recibirlos en otra oportunidad, para analizar la importancia de la situación, así como el número de familias que está detrás de cada uno de ustedes. Trataremos de colaborar -por lo menos, en lo que me es personal- dejando de lado algunos aspectos personales que inciden pero que, repito, no debemos tener en cuenta porque, de lo contrario, entraríamos en el mismo tubo; muchas veces caemos en la tentación de generar la discusión más que la solución.

Entonces, vamos a hacer el esfuerzo para ver en qué podemos colaborar y ayudar en cuanto a lo que nuestros visitantes han manifestado, contando para ello con pocas herramientas, además de las que tenemos que crear.

SEÑORA COLOMBO.- El tema aquí tiene que ver con los tiempos que nos urgen. Escuchando al señor Senador Ríos, podemos decir que esto era la crónica de una muerte anunciada cuando veíamos, como decía el compañero del comité de base de Nordex, las demostraciones del señor Soler, es decir, cómo en un año nos iba acorralando.

Actualmente, nuestro problema radica en los tiempos, que nos urgen y no son iguales a los de los demás. Hablando dentro del contexto general a que hacía referencia el señor Senador Ríos, por ejemplo, mañana tenemos una reunión con la empresa Motociclo, pero ¿qué vamos a ir a negociar si la planta cerró una bolsa de trabajo? ¿De qué bolsa de trabajo estamos hablando? ¿Para qué? ¿En qué condiciones? Los compañeros están terminando el seguro de desempleo y muchos de ellos no saben qué va a pasar; están en “stand by”. O sea que, como estamos negociando, no sabemos hasta qué punto están despedidos, porque todavía están en juego sus puestos de trabajo. Además, muchas veces se nos ha dicho que no se puede hacer determinadas cosas, pero ¿cuánto vamos dejando en ese camino? ¿Cuánto vamos dejando? Eso es lo que nos preocupa, porque venimos hablando de la situación de Nordex desde hace un año en la Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Representantes, con el señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social y con el señor Director Nacional de Trabajo. Concretamente, Somil fue ocupada en el mes de febrero -ocupación que fue muy comentada a nivel social- y ahí logramos un convenio, pero luego tuvimos que pelearlo hasta la semana siguiente porque ellos le dieron la interpretación que quisieron. Así nos fueron llevando hasta que, al día de hoy, nos encontramos con los trabajadores sin sus puestos de trabajo. Como ya señalamos, a veces los tiempos de unos no son los mismos que los de otros, y los tiempos de algunos son, nada más ni nada menos, que aquellos con los que generamos ingresos para nuestras familias. Eso es fundamental, además de discutir acá sobre la responsabilidad de cada una de las partes.

SEÑORA PRESIDENTA.- Agradecemos la opinión que nos han brindado y quedamos en contacto.

SEÑORA COLOMBO.- Los agradecidos somos nosotros.

SEÑORA PRESIDENTA.- No habiendo más asuntos, se levanta la sesión.

(Así se hace. Es la hora 18 y 17 minutos)